



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

MÁSTER EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

***ORDENACIÓN Y CONTROL DEL REGISTRO
HORARIO: IMPACTO EN LA DIRECCIÓN DE
LOS RECURSOS HUMANOS***

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO ACADÉMICO 2019/2020

ALUMNO: JUAN MARÍA ROLDÁN CONESA

TUTORA: DRA. CARMEN FERRADANS CARAMÉS

Cádiz, septiembre 2020

ÍNDICE

Abreviaturas	4
1.- Introducción.....	7
2.- Desarrollo del trabajo	8
2.1.- Objetivos.....	8
2.2.- Revisión de la literatura.....	9
2.3.- Metodología.....	9
3.- Finalidad del registro horario	10
4.- Marco Normativo	12
5.-Sujetos obligados	17
5.1 Excepciones	19
6.- Particularidades de distintos tipos de control horario.....	20
6.1 Control horario en el teletrabajo	20
6.2 Control horario de trabajadores móviles o itinerantes	21
6.3 Control horario en la Administración Pública	23
6.4 Control horario en empresas de trabajo temporal y empresas subcontratistas.	24
7. La importancia de la Negociación colectiva en el registro de jornada	25
8. Criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el registro horario	29
9. Infracciones a la norma.....	31
10. Sanciones	33
11. Medios utilizados para el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada.....	35
12. Conclusiones.....	38
13.- Bibliografía	41
13.1- Doctrinal	41
13.2.- Normativa	43
13.3.- Jurisprudencial.....	45
13.4.- Otras fuentes	46

Abreviaturas

AA. PP	Administraciones Públicas
AN	Audiencia Nacional
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Convenio Colectivo
DA	Disposición Adicional
DGE	Dirección General de Empleo
DGITSS	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
INE	Instituto Nacional de Estadística
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LECiv	Ley de Enjuiciamiento Civil
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LO	Ley Orgánica
MTMSS	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
REC	Recurso
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos
RR.HH	Recursos Humanos
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
STJUE	Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TREBEP	Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público
TRLISOS	Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TSJUE	Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

Resumen

En el presente Trabajo Fin de Máster se realiza un estudio sobre la obligación del registro horario en los diferentes tipos de jornadas de trabajo. Esta investigación se ha desarrollado desde un punto de vista jurídico con el objetivo de observar su aplicación desde la dirección de los Recursos Humanos.

El control horario así como su registro, ha sido y continua siendo una materia controvertida en el derecho laboral, tanto por su propia regulación jurídica, como su por implementación por parte de las empresas. Esta controversia deviene principalmente por la confusión que genera su interpretación legislativa, lo cual ha originado distintos pronunciamientos judiciales al respecto, los cuales, en ocasiones han sido contradictorios entre si al interpretar la ley.

De igual forma, a raíz de la realización de este estudio, se puede afirmar que existen datos que evidencian el habitual incumplimiento de los límites legales por parte de las empresas en materia de registro de jornada, motivado en unas ocasiones por el desconocimiento de la legislación vigente, y en otras por una intención fraudulenta. Por esta razón, entendemos que la obligatoriedad de la implementación de este sistema de registro es necesaria para ayudar a que no se vulneren derechos de los trabajadores.

Palabras claves: Control, Registro, Negociación colectiva, Jurisprudencia.

Abstract

In this Master's thesis, a study is carried out on the obligation of time registration in the different types of working day. This research has been developed from a legal point of view with the aim of observing its application from the Human Resources management.

Hourly control and its registration has been and continues to be a controversial issue in labour law, both due to its own legal regulation and its implementation by companies. This controversy arises mainly from the confusion generated by its legislative interpretation, which has led to various judicial pronouncements on the subject, which have sometimes been contradictory when interpreting the law.

Similarly, as a result of this study, it can be stated that there is sufficient evidence of the continuous failure of companies to comply with legal limits on the

registration of working days, on some occasions due to ignorance of current legislation, and on other occasions intentionally. For this reason, we believe that the mandatory implementation of this registration system may be necessary to avoid violating workers' rights.

Keywords: Control, Registration, Collective bargaining, Jurisprudence.

1.- Introducción

Como se expuso en el Trabajo de Investigación “*La ordenación del tiempo de trabajo en la empresa*”, precedente a este Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM), el control horario y su registro, se implantó desde los inicios de las relaciones laborales modernas¹, y concretamente en España, en el año 1856 con motivo de una huelga de trabajadores del sector textil, los cuales estimaban abusivas las condiciones que pretendían imponer los empresarios².

El control horario ha sido y continua siendo una cuestión muy controvertida, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, ya que para los primeros, supone una estricta sujeción a sus obligaciones laborales, en cuanto a tiempo efectivo de trabajo, o en su defecto a horas de presencia en su puesto. De igual forma, parte de la patronal estima una medida innecesaria para determinados ámbitos empresariales, como pueden ser las pequeñas empresas, así como las constituidas únicamente por familiares.

Es importante señalar, que las personas trabajadoras necesitan en aras de salvaguardar sus derechos, que se establezca una jornada máxima de trabajo, ya sea de forma legal o pactada, debido a que sin este acotamiento, la posición dominante de la patronal puede desembocar en una potencial precarización del mercado laboral.

El respeto a las condiciones laborales de los trabajadores, desde la perspectiva del derecho, requiere no sólo una plasmación en los textos legales, sino también una implementación fehaciente en el lugar de trabajo, por lo que se deberá contar con instrumentos formales que garanticen su control por las distintas partes.

Es por ello, que se hace imperativo un control horario de la jornada, con el objetivo de limitar este periodo de trabajo para que no se vean vulnerados importantes derechos de los trabajadores, en especial, los concernientes a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o los derechos económicos.

Por otra parte, desde el punto de vista jurídico-laboral, el factor tiempo y, por ende, su regulación y registro, se desarrollan en la relación jurídica de trabajo a través de dos formas típicas. Por una parte, determinando la duración del vínculo jurídico-

¹ Entendidas éstas desde la I Revolución Industrial.

² Pretendían hacer trabajar a los obreros media hora más los sábados cada vez que había un festivo entre semana.

contractual laboral, y por otra, como técnica de fijación de la jornada de trabajo, la cual, permite la medición de la prestación debida en el marco del contrato de trabajo.

En contraposición, el factor tiempo desde una perspectiva empresarial, es un recurso escaso, el cual debe ser gestionado eficazmente en pos de mejorar la competitividad y la productividad de la empresa. Es notorio que para un empresario lo importante del tiempo de trabajo es que éste sea un tiempo efectivo y productivo, que se adapte a las circunstancias económicas u organizativas de la empresa, haciéndose necesario en muchos casos su registro y control.

Es preciso exponer, que el asunto del control del horario ha planteado una mayor o menor conflictividad en función de la marcha de la economía. Así, en épocas de bonanza económica, cuando las condiciones laborales son favorables para los trabajadores, debido principalmente a la escasez de oferta de mano de obra, las empresas deben suavizar este control para no alterar la paz social y verse inmersos en procesos de rotación de personal.

Contrariamente, cuando hay ciclos de recesión económica y las condiciones laborales se endurecen, se produce de forma ilegal un detrimento de derechos irrenunciables de los trabajadores, como pueden ser la disminución de los periodos de descansos diarios o semanales, o la obligación de realizar jornadas de trabajo superiores a las pactadas.

Por lo que a tenor de lo expresado anteriormente, el registro horario presenta diferentes peculiaridades desde la perspectiva que se estudie, por lo que es necesario un engarce entre las distintas visiones, con el fin de evitar un conflicto de intereses entre trabajadores y empresas.

2.- Desarrollo del trabajo

2.1.- Objetivos

El presente TFM, tiene por objeto analizar la ordenación y control del registro horario, así como su impacto en la dirección de los recursos humanos. Para ello se estudiarán, entre otros aspectos, su regulación normativa, los sujetos obligados, los diferentes tipos de control, la importancia de la negociación colectiva en el asunto, así

como los criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) para su aplicación.

Este estudio se enfoca desde una perspectiva jurídico- laboral, así como desde la dirección de recursos humanos de la empresa, y pretende investigar esta temática desde diferentes enfoques. Por una parte, en relación a lo dictado en las diferentes disposiciones legales, convencionales y administrativas, y por otra, desde la óptica empresarial.

2.2.- Revisión de la literatura

Al versar nuestro trabajo sobre un tema jurídico-laboral, así como de dirección de recursos humanos, las principales fuentes de estudio serán:

- 1.- Antecedentes jurídicos institucionales.
- 2.- Fuentes normativas laborales.
- 3.- Otras fuentes jurídicas laborales como el Convenio Colectivo.
- 4.-Fuentes jurídicas de interpretación y aplicación: la doctrina científica y la jurisprudencia nacional y extranjera.
- 5.- Doctrina sobre Dirección de Recursos Humanos.

2.3.- Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se seguirán las pautas correspondientes al método de investigación cualitativa, y de forma más específica la basada en el método de investigación de escritorio o biblioteca, para lo cual se revisarán y analizarán los datos que se hayan obtenido previamente.

De forma concreta, para la realización del presente TFM, se utilizarán diversas fuentes de información entre las que cabe destacar, Google Académico, Dialnet, la documentación contenida en la Biblioteca de la Universidad de Cádiz, documentación de la Editorial Aranzadi, Revista Jurídica El Derecho, Editorial Wolters Kluwer, así como otros buscadores académicos que contengan artículos doctrinales y comentarios críticos de profesionales dedicados al Derecho de Trabajo.

Finalmente, los puntos esenciales del trabajo, tales como la ordenación, el control y el registro horario, se estudiarán interpretando lo dispuesto en los distintos artículos de las leyes que los regulan. De igual manera, se analizarán los convenios internacionales relacionados con la materia, en especial aquellos que sean de obligado cumplimiento por España, con el objeto de observar la ejecución de los mismos. Asimismo, se analizará el impacto de la normativa dictada por la Unión Europea.

3.- Finalidad del registro horario

Tal como se ha expuesto en la introducción de este trabajo, el acotamiento de la duración de la jornada laboral es uno de los principales elementos de estudio dentro de la disciplina del Derecho del Trabajo. Debido principalmente, a que es esencial que los trabajadores cuenten de forma imperativa con el oportuno apoyo legal, al mismo tiempo que convencional, que les proteja frente a comportamientos abusivos por parte de las empresas en cuanto a la realización de horas de trabajo.

Con este fin se redactó el artículo 34 del RDLeg. 2/2015 de 23 de octubre³, el cual regula, entre otros aspectos, la duración máxima de la jornada de trabajo. De esta manera, podemos afirmar que *a priori* los trabajadores cuentan con la oportuna regulación legal respecto a la jornada de trabajo.

Sin embargo, en multitud de ocasiones la realidad diaria es muy diferente, ya que es fácil observar que dicho precepto resulta carente de aplicación cuando no se lleva un control diario de la jornada de trabajo, es decir, cuando no se registra diariamente la jornada de los trabajadores.

A tenor de esta realidad contrastada y para hacer efectivo el citado artículo 34 del Estatuto de los trabajadores (en adelante ET), además de instaurar de forma obligatoria el registro horario, se publicó el Real Decreto-ley 8/2019⁴, con el cual se pretende alcanzar varios objetivos. En primer lugar, crear un marco de seguridad jurídica en las recíprocas relaciones de trabajadores y empresarios, así como, garantizar el cumplimiento de los horarios de trabajo, para evitar abusos laborales y fraudes, es decir, impedir la realización de horas de trabajo no retribuidas ni cotizadas a la

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Seguridad Social, circunstancia esta muy habitual y que se agudiza de forma notable en la contratación de trabajadores a tiempo parcial.

En relación con la no retribución de horas de trabajo, hay estudios que concluyen que el 48% de los trabajadores realizan horas extraordinarias sin ser compensadas, ni con descanso ni de forma económica, por lo que de constatarse con este registro el desarrollo de jornadas extraordinarias, se asegurará su compensación en salario o descansos en los términos aplicables, permitiendo dar garantía de abono y cotización de las horas extraordinarias no compensadas con descansos equivalentes.

Una cuestión importante sobre las horas extraordinarias, es que desde la entrada en vigor de la obligatoriedad del registro horario, las horas extras deberán realizarse con autorización, por lo que si se necesita alargar la jornada, se deberá consultar primero con el responsable directo. Y así lo entiende la AN en una de sus sentencias al especificar que “*no consta acreditado que en estos casos la realización de una jornada más allá de la jornada quedase al arbitrio del trabajador*”⁵

Para la Dirección General de Empleo (en adelante, DGE) “*la obligatoriedad del registro diario de la jornada es una cuestión presupuesta, y no como consecuencia de la existencia de horas extraordinarias*”. Asimismo, la DGE indica en sus informes de fechas 31 de julio de 2014 y 1 de marzo de 2016, lo siguiente: “*para comprobar si se han realizado horas extraordinarias, es preciso conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo realizadas*”.

Tras estas afirmaciones de la DGE, podemos entender que si las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador, salvo las que se hubieran pactado, deberá ser conocida su realización de antemano y a partir de ese momento podría comenzar el cómputo. No obstante, estas afirmaciones pueden parecer ambiguas, ya que las horas extraordinarias son la diferencia entre el total de horas trabajadas en un cierto periodo y el número de horas ordinarias de ese mismo periodo. Asimismo, porque esa jornada ordinaria puede ser distribuida irregularmente a lo largo del año, según lo dictado en el art. 34.2 ET, y además, porque se puede dar la circunstancia de que las

⁵ Vid. SAN 144/2019 de 10 de diciembre de 2019. Rec. 232/2019.

horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria, no tendrán que ser contadas como extraordinarias, si se han compensado con descanso⁶.

Asimismo, otra de las razones de esta obligación es facilitar a la ITSS, la comprobación de la jornada laboral en los términos estipulados en el contrato.

Desde la óptica de los RR.HH, y en clara diferenciación de la perspectiva legal, con esta medida se pretende tener un mayor conocimiento y control del absentismo laboral en la empresa, es decir, tener un control de presencia, con el que contabilizar las horas que cada empleado ha realizado durante un día de trabajo, teniendo en cuenta todas las horas comprendidas entre el inicio y el fin de la jornada laboral, así como las horas extraordinarias y las que no se han trabajado, por el motivo que sea.

4.- Marco Normativo

El control horario posee cierta tradición en el ámbito internacional. Cabe mencionar en este sentido el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 (en adelante OIT),⁷ el cual establece en su art. 7.c) *“la obligación de la empresa de inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los arts. 3 y 6 del presente Convenio”*.

Asimismo, el Convenio n° 30 de la OIT⁸, donde exige en su art. 11.2.c) *“inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2° del art. 7, y el importe de su remuneración”*.

Como se ha expuesto en la introducción de este estudio, el registro horario es fuente de conflictos en la relaciones laborales, ya que en nuestro ordenamiento jurídico, y más concretamente en el ET, no figuraba ningún precepto –salvo para determinadas vicisitudes, las cuales se detallaran más adelante-, donde se expresara de forma

⁶ En sentido similar se ha afirmado en las siguientes consultas realizadas a la DGE: Consulta de 2 de marzo de 2017, Consulta de 21 de marzo de 2017, y Consulta de 23 de marzo de 2017. Todas ellas en relación al registro diario de jornada.

⁷ Vid. C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

⁸ Vid. C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)

obligatoria y con carácter general para todas las empresas, la imposición de un registro de la jornada laboral.

Sobre la necesidad de un registro horario, una parte de la doctrina sostiene que es el único medio eficaz para que no se vulneren ciertos derechos de los trabajadores. En este sentido, entiende Pérez (2019) que *“Los trabajadores necesitan que se establezca una jornada máxima de trabajo, legal o pactada, puesto que sin este límite la precarización del mercado de trabajo está asegurada por la posición claramente dominante de la empresa sobre la persona trabajadora en la relación laboral”*⁹

Desde su publicación en 1980, en el ET solo se contemplaba la obligatoriedad de registrar y controlar las horas extraordinarias, y así se exponía en su Art. 35.5 *“la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente”*, dejando al criterio de la empresa el control del resto de la jornada. Es destacable que cuando una empresa realizaba este tipo de control, lo hacía con una doble finalidad, por una parte, cumplir con dicha obligación imperativa, y por otra, detraer del salario las cantidades correspondientes por incumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Posteriormente, con la reforma laboral acaecida en 1994, se modificó – aunque de forma muy laxa- dicho artículo, supliendo el término *semanal* por el de *periodo fijado*.

A causa del debate doctrinal sobre la necesidad de un registro horario obligatorio, así como del dictado de varias sentencias judiciales nacionales y europeas, esta controvertida cuestión desemboca en la adopción del RDL 8/2019, de 8 de marzo. Con esta nueva norma se pretende establecer un marco de seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las empresas, así como facilitar el control de la ITSS y adaptar nuestra legislación a la normativa europea.

⁹ Cfr. PÉREZ CALERO, J.J. (2019). *Aspectos prácticos de la implantación del registro de jornada y control horario en entidades del sector público*. XXXVIII Jornadas Universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

Este RDL fue impulsado previamente por el Partido Socialista Obrero Español (en adelante PSOE), cuando formaba parte de la oposición al presentar una Proposición de Ley el 23 de junio de 2017, pocas fechas después de la publicación de una controvertida sentencia del TS¹⁰. El principal motivo de dicha propuesta era la modificación del Artículo 34 ET en cuanto a la inclusión de la obligatoriedad de registrar la jornada diaria.

En dicha Proposición de Ley se planteaban las siguientes modificaciones¹¹:

“La ordenación de la jornada y del horario afecta profundamente, como ya se ha señalado, al régimen de vida de las personas trabajadoras y, por lo tanto, son una de las materias más sensibles sobre las que se impone la necesidad de negociación colectiva.

Reconocer e incluir en el artículo 4.2 del ET el derecho de la persona trabajadora a la distribución regular de la jornada, ya que este es un derecho que en la práctica suele ser vulnerado, por lo que se debe garantizar que el derecho de la actividad laboral sea conciliable con la vida personal y familiar de la persona trabajadora.

Modificar el artículo 34 del ET, con el fin de establecer como obligatorio el registro de la jornada de trabajo día a día respecto de cada trabajador, con carácter general.

Rectificar el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, fijando que la falta de registro de la jornada de trabajo será una infracción grave, y no una mera infracción formal o documental, ya que es imprescindible en la regulación del tiempo de trabajo”.

En relación con los pronunciamientos judiciales, en primer lugar, fue la Audiencia Nacional (en adelante AN), en su sentencia de 4 de diciembre de 2015¹², la

¹⁰ Vid STS 338/2017 de 20 abril. Rec. 116/2016

¹¹ A mayor abundamiento ver Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador. Ref. 122/000109.

que se pronunció sobre la necesidad de un registro de la jornada laboral, con el objetivo de poder verificar que se cumplían las horas pactadas en contrato. Entendiendo que era el único medio de prueba que tenían los trabajadores en caso de discrepancias con la empresa.

No obstante, el Tribunal Supremo (en adelante TS), se manifestó en su sentencia de 23 de marzo de 2017¹³, para aclarar que del artículo 34 ET no derivaba una obligación de registro de la jornada diaria, y recomendar, de *lege ferenda*, que el legislador debería establecer la obligación de contemplar un registro horario, con la intención de que los trabajadores pudieran probar la realización de horas extraordinarias.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), aplicando lo dispuesto en la Directiva 2003/88/CE¹⁴ y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁵, en sentencia dictada en mayo de 2019 señaló¹⁶ que “*se debe imponer a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo, que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias*”¹⁷.

Hay que destacar que esta sentencia del TJUE deriva de cuestiones prejudiciales formuladas a partir de las dudas que albergaba la AN sobre la interpretación que hacía el TS de los Arts. 34 y 35 ET, en varias de sus sentencias¹⁸, al entender que se daba la potestad al empresario sobre el control de la superación de la jornada ordinaria.

En relación con este asunto, el Abogado General del TJUE, mantiene que son los Estados miembros y no los empresarios, quienes tienen por una parte la obligación, y

¹² Vid. SAN 207/2015 de 4 de diciembre. Rec.301/2015.

¹³ Vid. STS 246/2017 de 23 de marzo. Rec.81/2016

¹⁴ Vid. Art. 22 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

¹⁵ Vid. Art. 15 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2009.

¹⁶ Vid. STJUE de 14 de mayo de 2019. Asunto C-55/18.

¹⁷ Respuesta que da el TJUE en relación a la consulta realizada por la Audiencia Nacional sobre la interpretación realizada por el TS sobre la falta obligatoria de registro de jornada laboral en base a la normativa nacional.

¹⁸ Vid. STS de 20 de Abril de 2017. Rec. 116/2016 y STS de 23 de marzo de 2017. Rec. 81/2016.

por otra, la libertad de establecer los métodos que consideren oportunos para implementar el registro horario. No obstante, declaró que:

- “La inexistencia de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo priva al trabajador de un indicio probatorio esencial para la defensa judicial de los derechos que le confiere la Directiva 2003/88.

- La obligación de controlar el tiempo de trabajo diario por parte del empresario incluye el resto de obligaciones establecidas en la Directiva 2003/88, sobre los límites de la duración de la jornada laboral, el descanso diario, los límites de la duración de la semana laboral, el descanso semanal y las relativas a las horas extraordinarias.

*- La obligación de controlar el tiempo de trabajo tiene una íntima relación con la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo”.*¹⁹

De igual forma, la Directiva 2003/88/CE establece en los apartados c y d de su Art. 22, que *“el empresario llevará registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo y que los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal”*²⁰

Estas manifestaciones, vienen a ratificar que sin un sistema de cómputo del tiempo de trabajo, la empresa puede exigir la prestación de una actividad laboral excediendo los límites fijados en la Directiva, sin que el trabajador pueda probar dicha infracción. Además, detalla que estas obligaciones guardan relación directa no sólo con el derecho del trabajador y de sus representantes a poder controlar periódicamente la cantidad de trabajo realizado con fines retributivos, sino sobre todo con la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

¹⁹ A mayor abundamiento, ver Conclusiones del Abogado General del TJUE en el asunto C-55/18 de 31 de enero de 2019.

²⁰ En este sentido, MERCADER UGUINA, J.R., (2017) “Planes de Inspección de trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas”, en *Trabajo y Derecho*, nº 25, pág. 114.

A raíz de estos pronunciamientos judiciales y de la entrada en vigor del RDL 8/2019, se hizo necesaria la modificación del punto 7 del Art 34 ET, y añadir un nuevo apartado, donde se especifica la obligación que tienen las empresas de accionar un registro diario de jornada, así como los sujetos legitimados para la organización de dicho registro, además de concretar el tiempo que dichos registros deben ser custodiados por la empresa, con el fin de poder ser consultados tanto por los trabajadores, sus representantes legales o la ITSS.

En cualquier caso, a tenor de la problemática sobre la interpretación legal del registro horario, González (2020), expresa que *“la interpretación y aplicación del art. 34 ET es fundamental tanto para las dos partes de la relación laboral, trabajador y empresario, como para los representantes de los trabajadores y, por supuesto, para la ITSS en su cometido de vigilancia de la normativa del tiempo de trabajo”*²¹.

5.-Sujetos obligados

Es importante señalar que con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2019, y con el objetivo de favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se dictó el RDL 16/2013²².

Con este nuevo precepto se pretendían frenar dos situaciones anómalas que se estaban normalizando. Por una parte, poner coto a la contratación temporal, debido al incremento del uso de esta modalidad contractual durante los últimos años, y por otra, la detección de un incremento del fraude en la contratación a tiempo parcial, circunstancia ésta que pudo posteriormente constatar en la Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la ITSS sobre intensificación del control de la contratación a tiempo parcial²³.

Como consecuencia de la entrada en vigor de este RDL, se hizo necesaria una modificación del Art. 12 del ET, en cuanto a la imposición de un registro y entrega de

²¹ Cfr. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2020). *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*. Ed. Aranzadi. Pamplona.

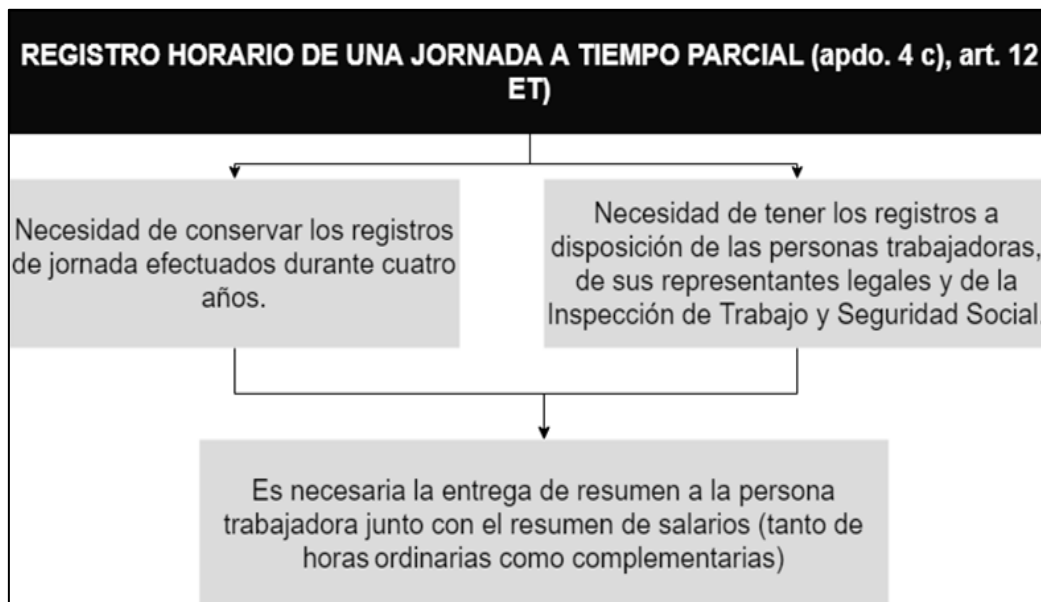
²² Vid. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

²³ Vid. Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias.

un recibo mensual de horas realizadas a los trabajadores que fueran contratados a tiempo parcial.

Además, este artículo incluye unas previsiones con unas consecuencias jurídicas muy definidas. Y así se recogen en su punto 4. a), el cual dicta que *“De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios”*.

A modo de resumen, en el siguiente cuadro, se exponen las obligaciones que tienen las empresas que tengan contratados a trabajadores a tiempo parcial.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Posteriormente, tras la entrada en vigor del RDL 8/2019, que conllevó la nueva redacción del artículo 34 ET en su punto 9, la aplicación del registro horario es obligatoria para la totalidad de trabajadores, empresas y sectores al margen de la categoría, tamaño u organización, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET.

De igual forma, las empresas deberán registrar la jornada de aquellos trabajadores que no desarrollen de manera total su labor en el centro de trabajo de la empresa, como es el caso de comerciales, trabajadores temporales, o a distancia, entre otros.

No obstante, en esta nueva redacción no se contempla la imposición de un método específico de control diario de la jornada, tal como proponía el Abogado General, sino que deja a las empresas elegir el que más se adecue a sus circunstancias, siempre que cumplan con unos mínimos exigidos por ley.

5.1 Excepciones

De igual forma que existe la obligatoriedad del registro horario con carácter general, también están recogidas en el ordenamiento laboral una serie de excepciones a esta obligación.

Tal es el caso de las relaciones laborales especiales, entre las que podemos citar, trabajadores con un régimen específico o particular, socios trabajadores que formen parte de cooperativas o trabajadores autónomos, en cuyo caso se atenderán a lo establecido en su normativa específica, tanto en la forma como en la extensión con que esté regulada la jornada de trabajo, así como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso concreto.

Asimismo, los empleados de alta dirección conforme a lo estipulado en el Art. 2.1 a) ET, quedan al margen del cumplimiento de esta norma.

Por sus especiales características, entre estas excepciones se podrían incluir a los deportistas profesionales, pero el Real Decreto 1006/1985²⁴, no contiene ningún tipo de peculiaridad respecto a la forma y extensión de la jornada de trabajo, que permita entender que no se deba aplicar el registro de jornada a los deportistas profesionales.

Así, el artículo 9 del RD dicta que *“la jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma, y su duración será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual”*.

²⁴ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

A tenor de lo anteriormente expuesto, entendemos que no existe una regulación específica en este RD sobre registro horario, ni tampoco alcanzamos a observar ningún tipo de incompatibilidad para aplicar la obligación de registro diario de jornada.

A mayor abundamiento, el artículo 21 de este RD establece que *“En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”*.

Por lo que, la obligación del registro horario es de aplicación a los deportistas profesionales por la adaptación supletoria del ET. Por lo tanto, al existir esta obligación, las partes legitimadas para negociar un convenio o un acuerdo colectivo, podrán regular cuantos aspectos relacionados con la organización y documentación del registro horario estimen oportunos, o en defecto de convenio, será el club quien deba implementar un sistema de registro de jornada, que deberá alcanzar igualmente a la prestación laboral fuera del centro habitual de trabajo.

6.- Particularidades de distintos tipos de control horario

6.1 Control horario en el teletrabajo

De igual forma que el resto de trabajadores, los teletrabajadores deberán registrar tanto su inicio como el fin de su jornada laboral, posiblemente de forma diferente al resto de empleados que acude a un puesto de forma presencial. Pero en ningún caso estarán dispensados de cumplir con esta obligación

Para ello se deberán articular diferentes sistemas que se adapten a esa forma de trabajar, con el objetivo de conocer cuándo ese empleado comienza su jornada y en qué momento la finaliza.

Para el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social, el teletrabajo o los empleos con distribución irregular de la jornada, no están exentos de la obligación de registro horario al entender que *“ni obsta su operatividad ni constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación”*. Es más lo considera *“un elemento que garantiza*

la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores”.

Puesto que es posible la variabilidad de la jornada diaria de trabajo, como por ejemplo, realizar una jornada superior un día y ser compensada con otra inferior en los días posteriores, a efectos de determinación del tiempo de trabajo realmente realizado por el trabajador, el registro diario de jornada, exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria.

Asimismo, podría darse el caso de que en el contexto de esta flexibilidad horaria, la cual exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, los excesos de jornada diaria no se interpretaran como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. En coherencia, cualesquiera otros períodos de referencia a los fines redistributivos seguirán idéntica regla.

Desde un plano empresarial, este tipo de control no supondrá prácticamente ninguna dificultad para aquellas empresas que cuentan con un horario fijo y estable. Contrariamente, en aquellas organizaciones que por sus particularidades estén afectadas por una elevada rotación o movilidad de sus empleados, esta cuestión resultará más complicada, pudiéndose dar la circunstancia de conllevar un gasto económico más elevado, puesto que los sistemas de control de jornada necesitarán más prestaciones para cubrir todas las posibilidades de trabajo.

6.2 Control horario de trabajadores móviles o itinerantes

Podemos definir como trabajador móvil, a cualquier persona trabajadora que forma parte del personal de una empresa que se desplaza y que está al servicio de la misma efectuando diferentes tipos de actividades.

Estos tipos de actividades pueden estar englobadas en distintos sectores, tales como, construcción, personal de mantenimiento, agentes comerciales, trabajadores encargados de la limpieza de edificios, empleados del sector de transportes por carretera y profesionales de servicios externos. En conclusión, trabajadores que desarrollan su

jornada de trabajo de forma parcial o total, fuera del centro de trabajo asignado en el contrato de trabajo.

Como consecuencia de estas actividades, estos trabajadores presentan ciertas particularidades para poder realizar el control de su registro horario. En el caso de agentes comerciales, visitantes médicos o transportistas, se puede realizar por geolocalización, disponiendo para ello de una aplicación informática en su teléfono móvil o en su vehículo de trabajo, siempre que estos sean de propiedad de la empresa²⁵.

Con respecto a la normativa que regula este tipo de trabajadores, se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995²⁶, donde se regula los límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.

Así en el punto primero del Art. 10 bis, se expresa que *“Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este real decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales”*.

Como puede observarse, al igual que en otros tipos de jornadas especiales, el legislador da potestad tanto a la negociación colectiva como a los acuerdos bilaterales entre representantes de los trabajadores y empresa, para disponer los límites de la jornada, siempre que se respeten los mínimos fijados en el ET.

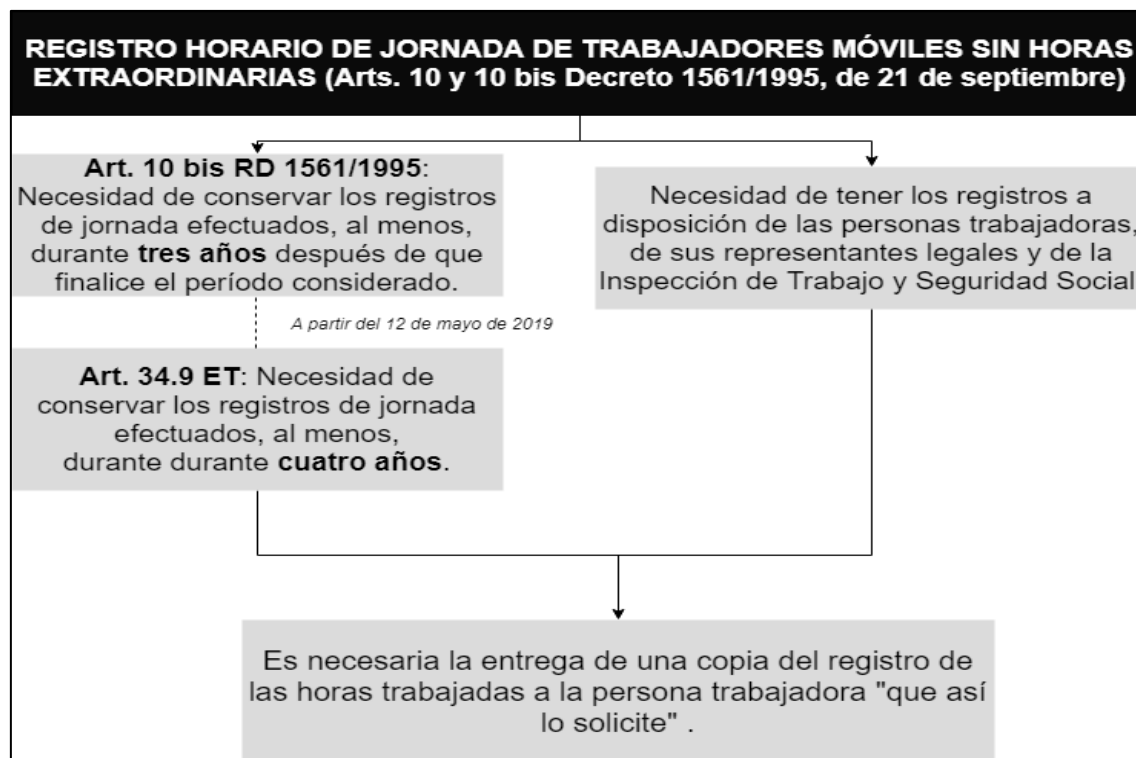
De igual forma, en este mismo artículo, se establecen una serie de obligaciones que debe cumplir el empresario en relación con el control del registro de jornada, quedando así dictado en el punto quinto *“El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El*

²⁵ Cfr. DEL MAR, V Y MOLINA GARCÍA, O. (2019). La implementación técnica del Registro de la Jornada. *El Derecho*. Ed. Lefebvre. Madrid.

²⁶ Vid. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas”.

A modo de síntesis, en el siguiente cuadro se expone lo dispuesto para este tipo de trabajadores en relación con el registro horario.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

6.3 Control horario en la Administración Pública

Todos los trabajadores de las distintas Administraciones Públicas (en adelante AA.PP), están incluidos, de forma supletoria, en el ámbito de aplicación del Art. 1 del ET, con las precisiones que establece el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), sobre varios aspectos relacionados con los deberes y los principios éticos y de conducta del personal empleado público.

Es por ello, que la obligatoriedad del registro horario también afecta a este tipo de trabajadores, indistintamente de su categoría profesional o sector de actividad. No obstante, quedan exceptuados de esta obligatoriedad, al igual que ocurre en el ámbito privado, el personal de alta dirección.

Cuestión distinta a la excepción del personal de alta dirección, son los denominados asesores o cargos de confianza dentro de las AA.PP, los cuales son empleados que han accedido a la función pública por los cauces reglamentarios establecidos²⁷, y que desempeñan funciones con especiales responsabilidades, a los cuales se les aplica la legislación laboral común²⁸. Estos cargos pueden asimilarse a los de alta dirección con la salvedad de estar integrados en el ámbito estatutario, y por ende, su jornada de trabajo debe ser registrada²⁹.

6.4 Control horario en empresas de trabajo temporal y empresas subcontratistas

En primer lugar y con el objetivo de definir los diferentes actores que concurren en las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), debemos señalar que una ETT es aquella empresa que tiene como finalidad ofrecer sus servicios a una empresa usuaria, proporcionándole de forma temporal trabajadores.

Por otra parte, una empresa usuaria es aquella empresa que recurre a una ETT para cubrir vacantes de empleo de forma temporal.

Asimismo, es importante señalar que entre estas dos empresas existe una relación mercantil, en ningún caso laboral, la cual queda refrendada por medio de un contrato de puesta a disposición³⁰.

En consecuencia, la relación laboral se origina entre el trabajador y la ETT, por lo que entre la empresa usuaria y el trabajador se establece únicamente una relación funcional, aunque ésta posea el poder de dirección del trabajador.

En cuanto a su regulación, el artículo 15.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio³¹, en lo concerniente a la dirección y control de la actividad laboral, establece que “*cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con*

²⁷ Vid. Art. 12 TREBEP.

²⁸ Son considerados personal eventual que en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuidos con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

²⁹ La inclusión obligatoria de este personal directivo profesional, no de alta dirección, en el marco de aplicación del registro de jornada ha sido objeto de numerosas consultas a la Dirección General de Trabajo, cuya respuesta se incluye en una guía para facilitar la aplicación práctica de la norma en la que indica su inclusión, sin perjuicio de la interpretación que puedan realizar los Tribunales en el futuro.

³⁰ El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre una ETT y la empresa usuaria, y tiene por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

³¹ Vid. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquella durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito”.

Por lo que a tenor de lo anteriormente expuesto, corresponde a la empresa usuaria el control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición durante el tiempo en que estos presten servicios, y por tanto, será obligación de la misma dar cumplimiento del registro horario. Quedando asimismo obligada a conservar los registros diarios de jornada durante el periodo de cuatro años, para su puesta a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una cuestión diferente es la que atañe a las empresas subcontratistas, reguladas en el artículo 42 ET. En este caso, no existe cesión de trabajadores, sino que es la propia empresa subcontratista quien ostenta tanto el control de la actividad, como el poder de dirección, por lo que al ser la verdadera empleadora, será la obligada y por tanto la responsable del cumplimiento de todas las obligaciones laborales, incluidas las relativas al registro diario de jornada.

No obstante, de forma excepcional, cuando los trabajadores de la subcontrata desarrollen su actividad tanto en la empresa principal como en la subcontratada, entre ambas empresas se podrá acordar el uso de los sistemas de registro empleados en la principal para sus trabajadores.

Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (en adelante MTMSS), con esta medida “*se asegura la mayor fiabilidad de la jornada efectivamente realizada por los trabajadores de la contratista, así como su control por esta última de defectos o excesos de la jornada que puedan contradecir los términos acordados en la relación interempresarial y ser objeto de responsabilidad*”³².

7. La importancia de la Negociación colectiva en el registro de jornada

Antes de la entrada en vigor del RDL 8/2019, el registro de la jornada era una cuestión que en los convenios colectivos se circunscribía al derecho de información de

³² Vid. Guía del Min. de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre el registro de jornada. Pág. 4.

los representantes de los trabajadores, obviando en la mayoría de los casos la regulación del registro de jornada, siendo la habitualidad limitarse a plasmar la normativa vigente en el mejor de los casos, ya que en algunos convenios se hacía referencia a normativa derogada, poniendo así de manifiesto la poca importancia que se daba al registro de jornada.

Pero, desde la necesaria reforma de algunos artículos del ET tras la publicación del RDL 8/2019, la negociación colectiva se ha convertido en una herramienta primordial para la implementación de esta nueva disposición, y así se recoge en el artículo 34.9 ET, el cual dicta que *“Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada”*.

De igual forma el MTMSS, concreta que *“Serán las partes legitimadas para negociar las que, en ejercicio de su libertad autorreguladora para determinar el contenido de la negociación colectiva o acuerdo de empresa correspondientes al cumplimiento de este deber, habrán de incluir cuantos aspectos relacionados con la organización y documentación del registro horario estimen oportunos”*³³.

Pero uno de las principales inconvenientes que conlleva el registro horario es su propia estructura, ¿Qué se debe registrar? ¿Solamente el inicio y fin de la jornada?, ¿solo el tiempo de trabajo efectivo? ¿Las pausas? De forma literal, el RDL 8/2019 establece *“que se debe registrar el inicio y finalización de jornada”*.

Ante esta definición, es posible deducir que solo es obligatorio registrar el tiempo de trabajo efectivo y así lo entiende parte de la doctrina. En opinión de Lahera (2019), *“La clave está en el control de tiempo de trabajo efectivo, pues solo con este control podrá medirse la jornada ordinaria y podrán deducirse las horas extraordinarias”*³⁴.

³³ Vid. Guía del Min. de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre el registro de jornada. Pág. 7.

³⁴ LAHERA FORTALEZA J. (2019). Registro horario y negociación con los representantes de los trabajadores. Crónica de un deber de registro diario anunciado (Art.10 Decreto-Ley 8/2019 y STJUE 14 Mayo 2019). *Derecho de las relaciones laborales*, ISSN 2387-1113, N°. 3, 2020, págs. 284-287

Es por ello, que debido a que tanto la doctrina como la propia jurisprudencia³⁵, así como el propio legislador³⁶ inciden en el término “*tiempo de trabajo efectivo*”, sin observar qué circunstancias deben conformar dicho periodo, se deduzca que se están otorgando facultades a la negociación colectiva, para esclarecer y precisar en sede colectiva cuáles son los tiempos que deberán ser registrados como tiempo de trabajo efectivo, en consonancia con la casuística de cada situación.

Así por ejemplo, se deberá negociar cómo se computan en el registro de jornada las guardias localizadas, el desplazamiento que deba realizar el trabajador cuando no exista centro de trabajo fijo, o el tiempo empleado por el mismo en viajes de trabajo.

Otra cuestión importante que deberá ser solventada a través de la negociación colectiva, versará sobre las controversias que se susciten sobre el registro de las pausas interjornada como trabajo efectivo.

Para el MTMSS, estas pausas deberán estar perfectamente delimitadas por negociación colectiva o acuerdo contractual, con el objetivo de discernir si están obligadas o exentas de su registro, y así lo recoge en su guía “*Cuando la expresión legal, convencional o contractual de dichas interrupciones o pausas durante la jornada sea clara y tales interrupciones estén perfectamente identificadas, no será obligatorio registrarlas*”.

A este respecto, hemos de señalar que estas pausas pueden ser de dos tipos, la primera, la concerniente al descanso mínimo, que será de aplicación obligatoria cuando la jornada continuada sea superior a seis horas. Y que será considerada como tiempo de trabajo efectivo cuando así se recoja en convenio colectivo, ya que el propio ET en su artículo 34.4 *in fine* establece que “*Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo*”.

En segundo lugar, están las pausas que exceden el mínimo legal establecido, como pueden ser las pausas para fumar o tomar un café. En este caso, no se hace mención alguna en el ET a cómo han de ser consideradas, por lo que si los convenios colectivos guardan silencio a este respecto, estos periodos de tiempo no podrán

³⁵ Vid STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019. Asunto C-55/18.

³⁶ Vid Guía del Min. de Trabajo, Migraciones y Seguridad social sobre el registro de jornada. Pág. 5.

registrarse como tiempo de trabajo efectivo, y por ende, la empresa podrá descontar estos lapsos de tiempo del salario de dichos trabajadores, al no considerarlos tiempo de trabajo efectivo, y así lo entiende la AN en alguna de sus sentencias³⁷.

En efecto, la AN en una reciente sentencia³⁸ avala que las empresas descuenten de la jornada el tiempo dedicado a las pausas del café o para fumar, estimando igualmente, que las empresas quedan exoneradas de la obligación de registrar estos periodos como tiempo efectivo de trabajo, en el supuesto de no haber sido recogidos en convenio colectivo.

A tenor de lo anteriormente descrito, la negociación colectiva es de suma importancia para determinar qué periodos de tiempo son considerados como tiempo de trabajo efectivo, y por ello, cuáles deben ser registrados a efectos de computar la jornada diaria. Además, la Inspección de Trabajo puede reclamar las actas del proceso de negociación para comprobar que el modo en que se efectúa el registro horario ha sido acordado entre las partes.

Por otra parte, tras el estudio de diversos convenios colectivos, tanto de sector como de empresa, podemos afirmar que en los primeros no advertimos la exigencia del registro de la jornada ordinaria de forma generalizada, limitándose a establecer el registro de las horas extraordinarias realizadas semanalmente y la obligación de ponerlas en conocimiento de la Autoridad Laboral y de los representantes de los trabajadores, de forma mensual³⁹.

Cuestión diferente ocurre en los convenios colectivos de empresa, donde el control horario es común observarlo desde una perspectiva de control y vigilancia del trabajador por parte de la empresa, es decir, desde la óptica de lo estipulado en el artículo 20.3 ET, con el objetivo de reducir el absentismo laboral, así como conocer las horas de trabajo efectivas de los trabajadores.

Como conclusión de este epígrafe, podemos señalar que un número importante de los convenios colectivos vigentes en la actualidad de cualquier ámbito funcional, no contienen entre su articulado referencia alguna a la obligación del registro de jornada, limitándose de forma única al control de las horas extraordinarias.

³⁷ Vid. SAN 115/2019 de 20 de junio de 2019. Rec. 82/2019.

³⁸ Vid. SAN 144/2019 de 10 de diciembre de 2019. Rec.232/2019.

³⁹ Como ejemplo ver Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad 2017.

8. Criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el registro horario

Aunque ya se preveía en nuestro ordenamiento jurídico el registro horario obligatorio para ciertas vicisitudes contractuales, tales como las especificadas en el art. 12.4.c) ET para las jornadas a tiempo parcial y en el art. 35.5 ET para el registro de las horas extraordinarias, así como las dictadas, en la disposición adicional 3ª del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales, la ITSS se ha visto obligada, debido a la confusión generada con la entrada en vigor del RDL 8/2019 en cuanto a la aplicación de lo estipulado en dicha norma sobre el registro y control horario, a publicar el Criterio técnico 101/2019⁴⁰. Dicho Criterio tiene como objetivo fijar las reglas de actuación de los Inspectores de Trabajo, en relación al registro de jornada tanto para los contratos a tiempo completo, como para los contratos a tiempo parcial.

Con anterioridad a la publicación del mismo, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (en adelante DGITSS), en su Instrucción 3/2016⁴¹, dedicaba una especial atención al registro de la jornada, pronunciándose al respecto sobre la obligatoriedad del mismo, incluso cuando hubiera ausencia de realización de horas extraordinarias⁴². Y así lo declaraba en uno de sus apartados *“no es aceptable admitir la ausencia de registro por no realizarse horas extraordinarias, por cuanto el registro diario de la jornada es el presupuesto que permite la contabilización de todas las horas que se hagan para deducir luego la existencia de las extraordinarias”*.

Asimismo, en la referida instrucción tal como interpreta Poquet (2017) *“se establece que las actuaciones inspectoras deben dirigirse, especialmente a aquellos sectores en los cuales se realizan un volumen elevado de horas extraordinarias, los cuales se corresponden con la banca, la industria manufacturera, comercio al por mayor y al por menor, actividades sanitarias y hostelería”*⁴³. Con esta declaración, el

⁴⁰ Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

⁴¹ A mayor abundamiento ver Instrucción de la DGITSS 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias.

⁴² Cfr. FERNÁNDEZ DE LA CIGONA FRAGA, J. R., (2017) Capítulo enésimo sobre el registro de la jornada de trabajo: la reforma del Estatuto de los Trabajadores, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF Laboral-Social.

⁴³ Cfr. POQUET CATALÁ, R. (2017) Obligación de registro del artículo 35.5 ET, ¿cierre del debate? *Derecho de las relaciones laborales*, Nº. 9, pp. 917-924

autor da a entender que en varios sectores de producción, el control de la jornada de trabajo resulta prácticamente imposible de implementar por las propias características de la actividad.

Continuando con el desarrollo del Criterio dictado en 2019, podemos afirmar que ha sido diseñado siguiendo las directrices ya establecidas en informes anteriores⁴⁴, así como en la STJUE de 14 mayo de 2019, asunto C-55/18, dejando por ello sin efectos las Instrucciones 3/2016 y 1/2017 de la ITSS.

Entiende la ITSS que, de acuerdo con lo estipulado en el art. 34.9 ET, únicamente se debe plasmar el inicio y finalización de la jornada de trabajo diaria, no siendo necesario registrar las pausas, salvo que tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, este organismo recomienda que el registro ofrezca una visión adecuada y exacta del tiempo de trabajo efectivo, ya que de forma contraria, se presumirá que todo lo que transcurre entre el inicio y fin de la jornada, es tiempo efectivo de trabajo, y recaerá sobre la figura del empresario la carga de la prueba para acreditar lo contrario, por lo que si las interrupciones no se consideran tiempo de trabajo se sugiere especificarlas.

Al interpretar la ITSS que lo estipulado legalmente es una norma de mínimos, insta a la negociación colectiva, o en su defecto, a la decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores, la forma de determinar cómo se organizará y qué se recogerá en el registro de la jornada. Señalando, además, que el registro que se haya implementado debe haber ido precedido de un proceso de negociación, el cual se verificará por alguno de los medios admitidos en Derecho, por ejemplo a través de las actas de las reuniones.

En cuanto a la posible lectura del registro que realice la ITSS, esta se hará de forma global, teniendo en consideración la flexibilidad horaria que pueda existir, esto es, acomodando las posibilidades que permite el ordenamiento jurídico en materia de distribución de tiempo de trabajo.

Tal como se ha señalado al principio de este epígrafe, tras la existencia previa de varios preceptos legales que ya obligaban a registrar la jornada diaria, la ITSS se aviene

⁴⁴ Vid. Informes de la ITSS de 31 julio de 2014 y 1 de marzo de 2016.

a que se pueda utilizar el registro ordinario para cumplir dicha obligación, en especial en lo concerniente a las horas extraordinarias, disponiéndolo así en el punto 2.3, 2º) de su Criterio Técnico. Por lo que se podrá utilizar el mismo registro, tanto para controlar la jornada ordinaria como la extraordinaria.

Asimismo, es preciso señalar una cuestión muy importante debido a su habitualidad y falta de observancia legal. Nos estamos refiriendo a la presentación por parte de las empresas de cuadrantes horarios para determinados periodos de tiempo. Estos cuadrantes o calendarios laborales no son admitidos como justificantes del registro horario, debido a que son confeccionados *ex ante*, y por tanto no determinan las horas efectivamente trabajadas, ya que estas solo serán conocidas *ex post* tras la elaboración y llevanza del registro horario diario.

Como conclusión a este epígrafe, a continuación se expondrán una serie de datos relacionados con la labor inspectora, en relación con la aplicación del Criterio Técnico 101/2019.

- Durante los seis meses posteriores a la entrada en vigor de la obligación del registro horario, la ITSS inició la tramitación de 2.000 expedientes sobre la implementación de dicho registro.

- De los 2000 expedientes iniciados, la ITSS ha cerrado aproximadamente un total de 500, siendo 107 los que han sido sancionados con multas que oscilan los 1.000 € de media.

- Como consecuencia de la labor inspectora, el número de horas extraordinarias no remuneradas descendió un 24%⁴⁵.

9. Infracciones a la norma

Como consecuencia de la entrada en vigor del RDL 8/2019, y por ende, de la entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 34.9 ET, son múltiples las infracciones que se pueden producir en relación con el registro horario. Las mismas pueden ser originadas principalmente por dos motivos, por una parte, la falta de observancia de la norma de forma expresa, es decir sustraerse de forma dolosa de la

⁴⁵ Según datos ofrecidos por la EPA entre los meses de julio y septiembre de 2019.

obligación de cumplimiento de la misma, y por otra, su incumplimiento por desconocimiento o error⁴⁶.

Es por ello que, atendiendo a la nueva regulación en materia de registro de jornada, se ha modificado el apartado 5 del art. 7 del RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto⁴⁷, que dicta *“La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”*. El incumplimiento de la obligación de registro de jornada se considerará como una infracción tipificada como grave en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (en adelante TRLISOS), en materia de relaciones laborales.

Son múltiples los presupuestos que pueden ser considerados una infracción a lo estipulado legalmente, pero debido a que sería demasiado extenso exponerlos todos, en este epígrafe se detallarán únicamente los más habituales.

Entre estos supuestos, podemos destacar:

- Ausencia de registro horario vulnerando lo estipulado en el artículo 35.5 ET⁴⁸.

- Superación de las horas extraordinarias. Se puede dar el caso, de que aun cumpliendo la obligación de la llevanza del registro horario y que las horas extraordinarias realizadas se declaren, se cometa la infracción de superar el número de horas tal como establece el artículo 35.2 ET⁴⁹. No obstante, queda exceptuada de ser considerada infracción, en el caso que dichas horas hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y así lo ha declarado la AN en una reciente sentencia⁵⁰.

⁴⁶ El error de prohibición concurre si el autor obra desconociendo que su conducta es prohibida, es decir obra creyendo que su conducta es lícita, ya sea porque cree que el hecho no está prohibido o porque supone estar autorizado para obrar como lo ha hecho.

⁴⁷ Vid. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁴⁸ A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones.

⁴⁹ El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo excepciones.

⁵⁰ Vid. SAN 3/2018, de 10 de enero de 2018. Rec. 317/2017.

- Realización de horas extraordinarias sin declarar. En este presupuesto se pueden dar dos casos diferenciados. En primer lugar, la prolongación de la jornada realizando horas extraordinarias con abono de las mismas de forma irregular y en segundo lugar, la realización de horas extraordinarias sin declarar y sin abonar, lo cual causa un perjuicio económico tanto al trabajador como a las arcas públicas, infringiendo en ambos casos lo establecido en el artículo 29.1 ET⁵¹.

En relación, con este último supuesto, y a modo de ejemplo, según datos del Instituto Nacional de Estadística, (en adelante INE), durante los dos primeros trimestres del año 2020 se realizaron un total de 13.936.300 horas extraordinarias, no siendo abonadas 6.928.800, lo que supone un 49,71% del total.

- Falseamiento de la retribución perteneciente a horas extras en conceptos salariales diferentes, contraviniendo lo dictado en la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS)⁵². En este caso, es habitual reflejar en la nómina del trabajador el abono de las horas extraordinarias como gastos derivados de locomoción o manutención, los cuales están exentos tanto de tributación como de cotización.

- Ausencia de comunicación a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas, según lo dispuesto en la DA 3ª del RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

10. Sanciones

Tras la plasmación en el epígrafe anterior de los principales supuestos de incumplimiento de la normativa referente al registro de jornada, en este apartado se detallarán las posibles sanciones derivadas la falta de observancia de dicha norma.

Hemos de referir que la vulneración de lo dictado tanto de forma legal como convencional, no solo lleva aparejada una sanción de tipo pecuniario, sino que también puede derivar en otro tipo de sanciones de índole administrativo, las cuales se irán precisando en los diferentes supuestos.

⁵¹ El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

⁵² Vid. Art. 147 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Tras la nueva regulación del registro horario, la cual ha conllevado la modificación del punto 5 del artículo 7 de la TRLISOS, el incumplimiento de la obligación de registro se considerará como una infracción grave en materia de relaciones laborales, a tenor de lo dispuesto en dicha ley, que dicta que *“La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”*.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la no implementación del registro horario será motivo de sanción desde la entrada en vigor del artículo 34.9 ET en base a lo tipificado en el artículo 7.5 y siguientes de la TRLISOS. Dichas sanciones oscilarán entre los 626 € y los 6250 €, en función de las circunstancias de cada caso.

Por otra parte y tal como se ha indicado en el comienzo de este punto, la ausencia de registro de jornada también lleva aparejada otro tipo de consecuencias administrativas, entre las que podemos citar:

- En el supuesto de los trabajadores a tiempo parcial, el contrato se presumirá a jornada completa. Es por ello, que la falta de diligencia u omisión de registro origina la presunción de la existencia de jornada a tiempo completo, pues contemplando las reglas de distribución del *onus probandi*, será la empresa la que deberá acreditar una jornada a tiempo parcial y no será el trabajador quien deba demostrar que su contrato es a jornada completa. Y así lo entiende el TSJ de Castilla y León en una de sus sentencias⁵³, *“Iría en contra de la vinculación que la norma transcrita establece [artículo 12.4.c) del ET] y del efecto presuntivo contemplado en el artículo 385.1 de la LECiv, según el cual “las presunciones que la ley establece dispensan de la prueba del hecho presunto a la parte a la que este hecho favorezca”*.
- En el caso de apreciarse la existencia de prolongación de jornada o de indicios que den lugar al verismo de horas extraordinarias, se deberá abonar de forma efectiva el salario por la realización de dichas horas extraordinarias dentro del plazo de un año.

⁵³ Vid. STSJ Castilla y León de 24 de mayo de 2019. Rec. 272/2019.

- Igualmente, para el supuesto anterior, se deberán abonar con carácter retroactivo las correspondientes cotizaciones no ingresadas por dicho concepto a la TGSS, así como el preceptivo recargo de demora.

No obstante, en el caso de que la empresa no lleve el registro horario, pero tras la actuación inspectora se tenga la certeza de que se cumple con el resto de la normativa y no se realizan horas extraordinarias, se podría sustituir el inicio del proceso de instrucción, por un requerimiento para que se cumpla con la obligación de tener registrada la jornada de trabajo diaria.

11. Medios utilizados para el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Para ello, y sobre el resto de elementos configuradores, llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa.

Por tal motivo, entendemos que será válido cualquier sistema, tanto en soporte papel, como telemático para cumplir con lo estipulado en la norma, siempre que proporcione información que sea fiable, inmodificable y no manipulable *a posteriori*, por ninguno de los actores de la relación laboral.

Del mismo modo, y al margen del medio utilizado, éstos deberán garantizar la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada⁵⁴.

Entre los sistemas que se pueden implantar para cumplir la obligación del registro horario, podemos señalar los siguientes:

- Sistemas de registro en papel. Este sistema es el más adecuado para pequeñas empresas por dos motivos, en primer lugar, su bajo coste, y en segundo lugar, la sencillez de su aplicación. No obstante es un sistema que presenta un importante inconveniente, su fácil manipulación y alteración de los datos contenidos.

⁵⁴ Cfr. COMISIONES OBRERAS (2019). *El registro de la jornada de trabajo. Especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos*.

- Sistemas de registro con fichaje por tarjeta o número PIN. Este sistema, al contrario que el anterior, presenta un elevado coste de instalación. De igual manera, no es el sistema más apropiado para trabajadores que desarrollen su labor fuera de la empresa. Sin embargo, es un sistema que garantiza la no manipulación de los datos registrados y permite su almacenamiento de forma automática.
- Sistemas de registro biométricos. Este sistema es en la actualidad el que ofrece mayores garantías de fiabilidad, ya que identifica de manera inequívoca a la persona trabajadora, garantizando que es ese trabajador y no otro quien está prestando servicio. No obstante, este sistema presenta un grave inconveniente al utilizar datos biométricos de carácter sensible, lo cual está prohibido salvo algunas excepciones por el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo (en adelante RGPD)⁵⁵. Por lo que, exclusivamente se podrá llevar a cabo su implementación, si por convenio colectivo, a través de los cauces de la negociación colectiva, y siempre con respeto a las garantías exigidas en el RGPD y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre⁵⁶, se procederá a su implementación.
- Sistemas de registro mediante dispositivos digitales. El uso de dispositivos digitales, tales como teléfonos móviles, ordenadores o tablets, es una práctica generalizada en el mundo laboral para el desarrollo de muchas actividades. Por lo que su uso para el control horario se plantea como una de las formas más utilizadas para dicho fin. Este sistema es el más apropiado para personas trabajadoras que presten sus servicios fuera de la empresa, además es un sistema relativamente barato y con una elevada eficacia. No obstante, este sistema contiene algunas limitaciones, tales como, que la empresa es la que debe facilitar dichos dispositivos y que no es válido utilizar los dispositivos personales de los trabajadores. Además, tampoco es lícito la activación de la geolocalización,

⁵⁵ Vid Artículos 51 y 53 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

⁵⁶ Vid. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

excepto en los casos que resulte imprescindible, tal como señala la AN en una de sus sentencias al respecto⁵⁷.

⁵⁷ Vid. SAN 13/2019, 6 de Febrero de 2019. Rec. 318/2018.

12. Conclusiones

La limitación del tiempo de trabajo y su preceptiva regulación en el ámbito laboral, es un derecho básico que deben tener reconocido las personas trabajadoras, con el objetivo de evitar comportamientos abusivos por parte de los empresarios y asegurar la salud laboral de los trabajadores.

Tal como se ha expuesto en la introducción de este estudio, el control horario ha sido y continúa siendo una cuestión muy controvertida, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, ya que para los primeros supone una estricta sujeción a sus obligaciones laborales, en cuanto a tiempo efectivo de trabajo, o en su defecto a horas de presencia en su puesto; y para los segundos, se estima una medida innecesaria regular el control horario en determinados ámbitos empresariales, como pueden ser las pequeñas empresas, así como las formadas únicamente por familiares.

En nuestra opinión y al margen de las distintas consideraciones de los actores que intervienen en una relación laboral, lo que resulta indudable es la necesidad de implantar un control horario de la jornada. Entendemos que con esta medida no se verán vulnerados importantes derechos de los trabajadores, en especial, los concernientes a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o a sus derechos económicos.

Aunque el control horario ya se regulaba a nivel internacional desde el año 1919, en España no ha sido hasta el año 2019, es decir un siglo después, cuando se ha implantado de forma obligatoria para todos los trabajadores, independientemente de su sector de actividad, salvo algunas excepciones que ya estaban reguladas con anterioridad. Por ello, entendemos que el legislador ha mostrado una actitud totalmente reactiva ante esta necesidad, al dejar en manos de la negociación colectiva, en el mejor de los casos, su regulación.

Al margen de la referida laxitud por parte del legislador, también encontramos diferentes pronunciamientos judiciales que no ofrecen unanimidad de criterios al respecto, lo cual genera una elevada confusión tanto para las empresas como para los trabajadores. Así, por ejemplo, la Audiencia Nacional consideraba que se debía registrar la jornada tanto ordinaria como extraordinaria, en contra, el Tribunal Supremo solo estimaba que debían ser registradas las horas extraordinarias, lo que derivó en el

planteamiento de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para que dictase una resolución al respecto, y con ello unificar criterios.

Tras la exposición de estas primeras consideraciones, entendemos que la ausencia de registro de jornada conlleva la imposibilidad de determinar si se superan los indicadores máximos de la jornada, y con ello la realización de horas extraordinarias, lo que lleva aparejado su falta de cómputo y compensación.

De igual forma, esta ausencia de registro diluye la posibilidad de utilizar el mismo como medio de prueba para acreditar la efectiva realización de horas extraordinarias, ya que ante una posible reclamación judicial, esta puede ser desestimada por falta de pruebas fehacientes.

Además, tenemos la certeza de que ante dicha ausencia, las empresas se ven con el ilegítimo derecho de prolongar la jornada sin reconocer la realización de horas extraordinarias, lo cual supone un detrimento del salario del trabajador, así como una merma en sus cotizaciones.

Esta aseveración anterior, la pronunciamos debido a la factible observación que podemos realizar en el sector de la hostelería, donde la mayoría de las contrataciones son a tiempo parcial, habitualmente contratos de cuatro horas. Pero la realidad demuestra que las jornadas se duplican e incluso se triplican en muchos casos a lo estipulado en contrato. Lo cual conlleva, a que sea muy importante la labor que realiza la ITSS para que no se produzcan este tipo de anomalías.

Asimismo, el exceso de jornada estipulado de forma legal o convencional, no solo origina efectos económicos, -en muchos casos negativos- para el trabajador, sino que además merma las posibilidades de conciliación de su vida personal y familiar, al igual que supone elevar el nivel de riesgo de sufrir un accidente laboral.

A tenor de esta última apreciación, entendemos que la negociación colectiva es el principal instrumento para regular el registro horario, con el fin de evitar que se sigan sucediendo perjuicios como los descritos en el párrafo anterior. Por lo que, inferimos que esta cuestión debe ser tratada con más rigor en la negociación de los convenios colectivos.

Tras el estudio del tema, nos planteamos una cuestión que a nuestro juicio suscita un problema importante, ¿de qué forma se controla el registro de jornada en los nuevos empleos vinculados a las nuevas tecnologías, como por ejemplo, un desarrollador de videojuegos o un técnico de asistencia sanitaria asistido por Inteligencia Artificial?

Finalmente, entendemos que la realización excesiva de horas ordinarias y/o extraordinarias, ya sea de forma legal o ilegal, conlleva a la precarización del empleo, ya que dichos excesos horarios podrían ser realizados por trabajadores en situación de desempleo.

13.- Bibliografía

13.1- Doctrinal

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., (2017). El registro de la jornada diaria y el control de las horas extraordinarias: un análisis de la situación tras la STS de 23 de marzo de 2017(Rec. 81/2016), *Derecho de las relaciones laborales*, Nº. 8, pp. 786-794.

COMISIONES OBRERAS (2019). El registro de la jornada de trabajo. *Especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos*.

CUBO MAYO, A. A. (2016). El tiempo de trabajo y los problemas no resueltos de control y registro de la jornada y horario *Diario La Ley*, Nº 8819, Sección Doctrina, pp 3-6.

DE SANTOS LÓPEZ, V. (2016). Control del tiempo de trabajo. Tratamiento en la Negociación Colectiva. Jurisprudencia de los tribunales españoles y de la UE. Aplicación en la empresa», *XXIX Jornadas de Estudio Sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

DEL MAR, V Y MOLINA GARCÍA, O. (2019). La implementación técnica del Registro de la Jornada. *El Derecho*. Ed. Lefebvre. Madrid.

FERNÁNDEZ DE LA CIGÜÑA FRAGA, J. R., (2017) Capítulo enésimo sobre el registro de la jornada de trabajo: la reforma del Estatuto de los Trabajadores, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF Laboral-Social.

GARCÍA MURCIA, J. (2010). El deporte como trabajo: la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Aranzadi Social: *Revista Doctrinal*, vol. 3, nº 1.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R. (2016). El registro de la jornada ordinaria de trabajo: pronunciamientos judiciales y criterios de actuación de la ITSS, en *Revista de Información laboral*, nº 8.

- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2020). *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*. Ed. Aranzadi. Pamplona. ISBN: 978-84-1308-052-9.
- LAHERA FORTALEZA J. (2020). Registro horario y negociación con los representantes de los trabajadores. Crónica de un deber de registro diario anunciado (Art.10 Decreto-Ley 8/2019 y STJUE 14 Mayo 2019). *Derecho de las relaciones laborales*, ISSN 2387-1113, Nº. 3, págs. 284-287.
- MARTÍNEZ MORENO, C. (1994). *La relación de trabajo especial de la alta dirección*. Ed. CES. Madrid. ISBN: 9788481880083.
- MERCADER UGUINA, J.R. (2017) Planes de Inspección de trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus registros y sus dudas, en *Trabajo y Derecho*, nº 25, pág. 114.
- NAVARRO CUÉLLAR, A (2016). El control de la jornada diaria de trabajo: ¿obligación legal o potestad empresarial? Doctrina judicial reciente y posición de la inspección de trabajo. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*. pp.81-85.
- PÉREZ CALERO, J.J. (2019). *Aspectos prácticos de la implantación del registro de jornada y control horario en entidades del sector público*. XXXVIII Jornadas Universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.
- POQUET CATALÁ, R. (2017) Obligación de registro del artículo 35.5 ET, ¿cierre del debate? *Derecho de las relaciones laborales*, Nº. 9, pp. 917-924.
- PRECIADO DOMÉNECH, C. (2017). El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS. *Aranzadi Social: revista doctrinal* nº 7. pp. 3-9.
- RODRIGUEZ DE PAZ, A., La Audiencia lleva a la justicia europea la voluntariedad en el control de la jornada laboral, *La Vanguardia*, 22 de enero de 2018.
- RODRÍGUEZ PASTOR, G. E. Y ALFONSO MELLADO, C. L. (2019). El registro de jornada. *Situaciones específicas*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. ISBN: 978-84-1313-979-1.

13.2.- Normativa

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c001.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Disponible

en:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c030.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2009. DOUE de 30 de marzo de 2010.

Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOCE núm. 307, de 13 de diciembre de 1993.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE de 18/11/2003.

Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. DOUE de 4 de mayo de 2016.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31/10/2015.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31/10/2015.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. BOE núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. BOE núm. 153, de 27 de junio de 1985.

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. BOE núm. 230, de 26 de septiembre de 1995.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE núm. 131, de 02/06/1994.

Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e

incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.
BOCG 139-1 de 23 de junio de 2017.Ref. 122/000109.

Instrucción de la DGITSS 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias. Disponible en:
<https://www.cnae.com/ficheros/files/noticias/Inspecciones-trabajo.pdf>

Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada. Disponible en:
http://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre el registro de jornada. Disponible en:
<http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad 2017. BOE núm. 53, de 3 de marzo de 2017.

13.3.- Jurisprudencial

Unión Europea.

STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019. Asunto C-55/18.

Tribunal Supremo.

STS 5422/2015 de 12 de noviembre de 2015. Rec. 5422/2015

STS 246/2017 de 23 de marzo. Rec. 81/2016.

STS 338/2017 de 20 abril. Rec. 116/2016.

Tribunales Superiores de Justicia.

STSJ Castilla y León de 24 de mayo de 2019. Rec. 272/2019.

Audiencia Nacional.

SAN 207/2015 de 4 de diciembre Rec. 301/2015.

SAN 3/2018 de 10 de enero de 2018 Rec. 317/2017

SAN 13/2019, 6 de Febrero de 2019. Rec. 318/2018.

SAN 115/2019 de 20 de junio de 2019, Rec. 82/2019.

SAN 144/2019 de 10 de diciembre de 2019. Rec.232/2019.

13.4.- Otras fuentes

.Instituto Nacional de Estadística. *Número total de horas extraordinarias realizadas en la semana por todos los asalariados por sexo y ocupación*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4366#!tabs-tabla>.